

Література

1. Бондарчук К.П. Основні напрями удосконалення нормативно-правового підґрунтя організаційно-управлінської структури державної системи професійної орієнтації населення в Україні / К.П. Бондарчук // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. / НАН України. — К.: Рада по вивченню продуктивних сил НАН України, 2004. — Вип. 19. — 2004. — С. 23—30.
 2. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников / Н.Н. Захаров. — М.: Просвещение, 1989. — 192 с.
 3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. — Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. — 391 с.
 4. Критерії ефективності профорієнтаційної роботи Державної служби зайнятості України: методичні рекомендації / Ю.М. Маршавін, Д.Ю. Маршавін, М.А. Міропольська та ін. — К.: ІПК ДСЗУ, 2008. — 100 с.
 5. Чистякова С.Н. Основы профессиональной ориентации школьников / С.Н. Чистякова. — М.: Педагогика, 1981. — 96 с.
 6. Професійна орієнтація незайнятого населення та молоді в системі Державної служби зайнятості. — К.: ІПК ДСЗУ, 2008. — 151 с.
 7. Тюхтенко Н.А. Організаційно-методичне забезпечення управління професійною орієнтацією: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук (08.06.02) / Н.А. Тюхтенко. — Одес. держ. екон. ун-т. — О., 2000. — 19 с.
 8. Петюх В.М. Формування інноваційної моделі розвитку служби зайнятості / В.М. Петюх, Л.В. Щетініна // Бюлетень Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України «Ринок праці та зайнятість населення». — К.: ІПК ДСЗУ, 2008. — №3 (14). — С. 3—7.
 9. Про стан роботи служби зайнятості Донецької області щодо організації професійної орієнтації (2009—2013 рр.): звіт відділу організації профорієнтації Донецького обласного центру зайнятості. — 40 с.
- Стаття надійшла до редакції 04.09.2014 р

УДК 331.526

Дяконенко О.І.,

канд. екон. наук, науковий співробітник,
ІДСД ім. М.В.Птухи НАН України

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

У статті розкрито методичні засади оцінки зайнятості населення з позиції продуктивності, які включають відповідні критерії оцінювання, етапи та індикатори. Запропоновано методику оцінки продуктивної зайнятості, що характеризує витратний та результативний аспекти зайнятості, дає змогу об'єктивно визначити ступінь сформованості продуктивної зайнятості й розкрити природу виявлених зрушень. Проаналізовано сучасні методичні підходи до оцінки продуктивності зайнятості.

В статье раскрыты методические основы оценки занятости населения с позиции продуктивности, которые включают соответствующие критерии оценки, этапы и индикаторы. Предложено методику оценки продуктивной занятости, что характеризует затратный и результативный аспекты занятости, дает возможность объективно определить степень сформированности продуктивной занятости и раскрыть природу выявленных сдвигов. Проанализированы современные методические подходы к оценке продуктивности занятости.

The article reveals the methodical bases of estimation of employment from the perspective of productivity, which include appropriate assessment criteria, milestones and indicators. The proposed method of estimation of productive employment that reveals costly and effective aspects of employment, gives the possibility to determine the degree of development of productive employment and to reveal the nature of the revealed changes. Analyzed modern methodical approaches to the estimation of productivity of employment.

Ключові слова. Продуктивна зайнятість населення, методичні засади оцінки, методика оцінки, методичні підходи до оцінки.

Ключевые слова. Продуктивная занятость населения, методические основы оценки, методика оценки, методические подходы к оценке.

Key words. Productive employment of the population, methodological foundations of assessment, methods of assessment, methodological approaches to assessment.

Вступ. Оцінка зайнятості населення з погляду продуктивності є актуальною проблемою економічної науки, важливість якої зумовлена зростанням ролі якісних чинників модернізації економіки та визначенням нових важелів забезпечення економічної стабільності та прогресу.

Проблемам оцінювання різних аспектів зайнятості в наукових дослідженнях приділено достатню увагу, проте більшість з них розкриває лише теоретичні основи продуктивності. Високо оцінюючи результати наукових розробок О. Ю. Амосова, С. І. Бандура, Д. П. Богині, В. С. Васильченка, В. І. Герасимчука, І. Ф. Гнибіденко, О. А. Грیشної, Т. А. Заяць, Ю. М. Краснова, О. І. Кремень, Ю. М. Маршавіна, В. В. Онікієнка, В. М. Петюха, В. О. Покрищука, О. З. Стожок, В. М. Шаленко та інших, необхідно зазначити, що наявні методики є переважно вузькоспеціалізованими, оскільки в них відсутній єдиний підхід до кількісної оцінки рівня продуктивності зайнятості й обґрунтування закономірностей її формування та розвитку.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування методичних засад оцінювання зайнятості населення з позиції продуктивності та аналіз наявних методичних підходів до її оцінювання.

Результати дослідження. Серед існуючих методичних засад заслуговує на увагу оцінювання, що ґрунтується на теорії граничної продуктивності. Згідно з її теоретичними положеннями, критерієм продуктивності системи зайнятості є гранична продуктивність споживання ресурсів праці та підвищення рівня їх використання в межах незбитковості. Вимірювання продуктивності зайнятості здійснюється через оцінку перевищення доходів, отриманих внаслідок визнання ринком результатів діяльності, над витратами [1, с. 56]. Методологічною основою такого підходу є розуміння того, що цінність людини як економічного суб'єкта полягає в її здатності виробляти продукт. Відповідно, кількісним виміром продуктивної зайнятості населення є споживча вартість виробленого сукупного продукту праці, що забезпечує суспільне відтворення.

Деякі науковці головним критерієм оцінювання продуктивної зайнятості вважають рівень відтворення робочої сили. Основним індикатором оцінювання тут є співвідношення отриманого від економічної діяльності доходу з величиною, необхідною для відтворення робочої сили. Поширеною є думка, що обсяги вимушеної неповної зайнятості характеризують рівень продуктивності системи зайнятості населення загалом.

Більшість дослідників погоджуються з тим, що кількісне вимірювання зайнятості через один показник суттєво звужує її багатогранний зміст. Ми виходимо з того, що продуктивна зайнятість — це комплексна економічна категорія, а тому її оцінювання доречно здійснювати з використанням інтегральних показників, які враховують економічну та соціальну динаміку. Перевагою такого комплексного підходу є його універсальність, можливість здійснювати порівняння на різних рівнях соціально-трудова відносин.

Виходячи з окреслених методологічних засад оцінки, виокремимо критерії оцінювання, класифіковані за такими ознаками: сферою впливу та очікуваними наслідками, способом оцінки, масштабом охоплення та методами оцінки. *За сферою впливу* критерії оцінки можна умовно поділити на *загальні та спеціальні*. Загальні критерії оцінки є універсальними, однаковими для всіх суб'єктів, задіяних у процесі

забезпечення продуктивної зайнятості. Спеціальні критерії дають змогу оцінити окремі аспекти продуктивної зайнятості залежно від поставлених завдань.

За способом оцінки критерії поділяють на *об'єктивні та суб'єктивні*. Об'єктивні критерії ґрунтуються на оцінці з позицій економічних законів і закономірностей. Суб'єктивні критерії враховують здебільшого оцінку окремих експертів.

За масштабом охоплення можна виокремити *інтегральні та прості критерії*. Якщо оцінюють окремі аспекти зайнятості, то доцільно використовувати прості критерії, які здебільшого не розкривають повної картини щодо продуктивної зайнятості. Хоча сукупність простих критеріїв дає змогу отримати диференційовану оцінку досліджуваного явища, проте лише використання інтегральних критеріїв сприяє ґрунтовному аналізу об'єкта дослідження. Виходячи з цього, для інтегральної оцінки нами запропоновано узагальнюючий індикатор — індекс продуктивної зайнятості населення.

За наслідками (*результатами*) впливу критерії продуктивності можна представити двома групами, перша з яких передбачає оцінку зайнятості за економічним ефектом, а друга — соціальним.

За авторським визначенням, методика оцінки продуктивної зайнятості повинна ґрунтуватися на певних етапах [2, с. 60], які передбачають дослідження ступеня сформованості продуктивної зайнятості, відстеження її пропорцій, трансформації основних форм і передбачення можливих соціально-економічних наслідків.

Пропонується здійснювати системну оцінку з урахуванням методів структурного, функціонального, кластерного аналізу. Ці методи дають змогу виявити внутрішні взаємозв'язки в межах сфери зайнятості населення та визначити напрями її впливу на економіку; обґрунтувати природу структурних елементів продуктивної зайнятості; запропонувати механізм її функціонування. Важливість застосування системного підходу полягає в розгляді продуктивної зайнятості як складової загальноекономічної системи — з одного боку, та як системи, що складається з елементів з визначеним характером та особливістю їх взаємодії — з іншого. Зайнятість як складова економічної системи виконує певні функції та істотно впливає на всі параметри соціально-економічного розвитку країни. Системний метод сприяє якомога повнішому розкриттю взаємозв'язків між зайятістю й соціально-економічними характеристиками національної економіки.

Застосування порівняльного методу дасть змогу визначити домінуючі тенденції формування продуктивної зайнятості, окреслити її специфічні риси, оцінити прогресивний світовий досвід і врахувати його під час формування вітчизняної політики зайнятості. Цей метод є доречним у дослідженні структурно-динамічних компонентів зайнятості, основних її підсистем та етапів формування в умовах структурної трансформації економіки.

У процесі формування аналітичної системи індикаторів оцінки продуктивності зайнятості та опрацювання необхідної статистичної інформації доцільно залучити індексний метод, метод порівняння, а також кластерний аналіз. Індексний метод матиме особливу значимість під час аналізу впливу структурних зрушень в економіці на динаміку зайнятості населення. Використання кластерного аналізу є актуальним у процесі класифікації параметрів продуктивної зайнятості, методу експертних оцінок — за відсутності певної статистичної інформації та недосконалості вибіркового обстеження.

Формування необхідної системи оцінних індикаторів щодо продуктивності системи зайнятості має відповідати таким вимогам:

— *повнота*, тобто необхідність охоплення всіх важливих аспектів продуктивності;

- *комплексність*, яка передбачає повноту врахування наявних взаємозв'язків і взаємозалежностей у сфері, що забезпечує продуктивність зайнятості;
- *вимірюваність*, тобто можливість статистичного розрахунку;
- *співставність* — забезпечення порівняння статистичних показників;
- *агрегованість* — укрупнення економічних показників шляхом їх об'єднання;
- *дезагрегованість*, що передбачає можливість поділу об'єкта дослідження на частини з меншою розмірністю;
- *оптимальність*, тобто кількість критеріїв та індикаторів оцінки має бути такою, щоб повною мірою оцінити досліджувані процеси.

Запропонована система оцінних індикаторів продуктивної зайнятості населення згрупована нами відповідно до головних критеріїв і представлена у трьох блоках (рис. 1):

- перший — індикатори, які дають змогу оцінити витрати, пов'язані з виробництвом товарів і наданням послуг у процесі економічної діяльності, а також економію живої та уречевленої праці;
- другий — індикатори, які характеризують зайнятість через кінцеві результати економічної діяльності, насамперед отриманий прибуток;
- третій — індикатори рівня задоволення потреб суспільства.

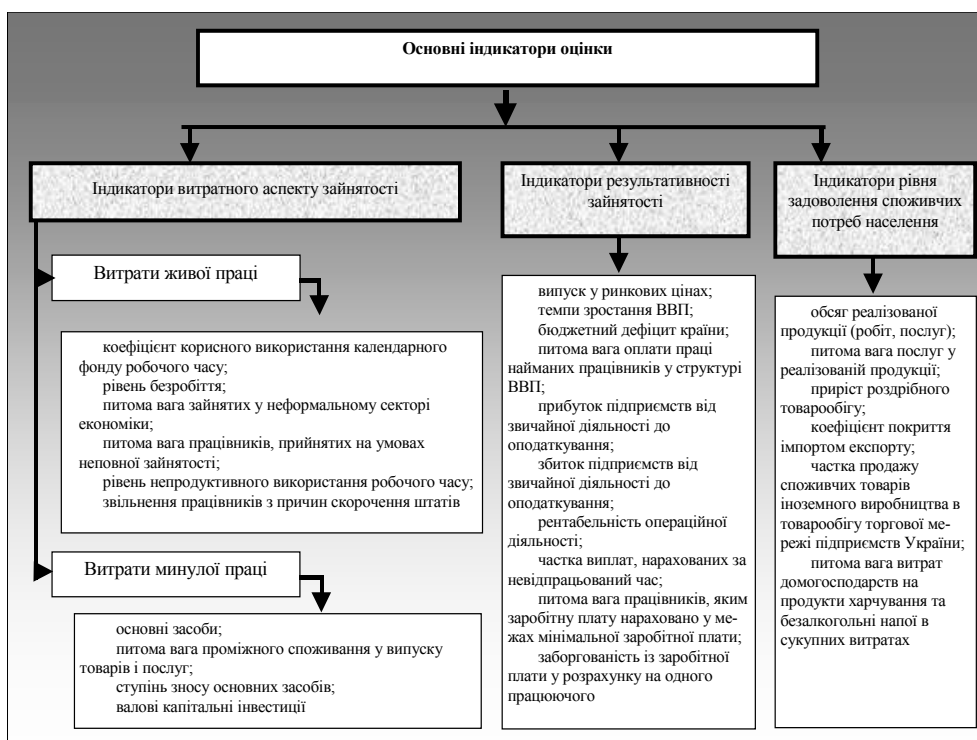


Рис. 1. Основні індикатори оцінки продуктивності зайнятості населення

Запропоновані індикатори кожного з блоків поділено на дві підгрупи за характером впливу на об'єкт дослідження. До першої з них належать ті, що чинять стимулюючий вплив на формування продуктивної зайнятості, до другої — дестабілізуючий. Означені показники адекватно відображають кількісні та якісні критерії оцінки, враховуючи те, що ця система не є ізольованою, а тісно пов'язана з іншими.

Викладена вище методика оцінки продуктивності зайнятості населення дає змогу дослідити ступінь сформованості продуктивної зайнятості, доволі точно розкриває тенденції розвитку та природу зрушень її структурних елементів, обґрунтовує напря-

ми забезпечення. Основним недоліком цієї методики є суб'єктивність оцінювання, значна трудомісткість обрахунку, великий перелік показників, які вимагають наявності статистичних даних, що визначає обмеженість використання методу.

У 2008 році Міжнародною організацією праці досягнення продуктивної зайнятості проголошено однією з трьох цілей розвитку тисячоліття і згідно з цим закликом у країнах усього світу її формування виокремлено як пріоритетний напрям розвитку [3, с. 1]. В умовах поглиблення глобальної економічної кризи Міжнародна конференція праці в ухваленому в 2009 р. Глобальному пакті про робочі місця акцентувала увагу на необхідності поставити проблему формування повної та продуктивної зайнятості в центрі антикризових заходів як дієвий захід підвищення рівня життя та скорочення бідності, особливо в країнах, що розвиваються [3, с. 1]. З огляду на актуальність цієї проблематики, у 2012 р. Міжнародною організацією праці було розроблено методологію оцінки продуктивної зайнятості населення, яка проаналізована експертами та апробована в низці країн. Цей підхід ґрунтується на розумінні продуктивної зайнятості як такої, що приносить за вкладену працю зайнятій особі та членам її сім'ї рівень споживання вище рівня бідності [3, с. 3]. За означеним підходом основною метою продуктивної зайнятості є скорочення обсягів бідності та безробіття, що, на нашу думку, звужує розуміння сутності продуктивної зайнятості, оскільки тотальне працевлаштування безробітних і повна зайнятість населення ще не є ознакою продуктивної зайнятості. На думку авторів методики, у країнах з розвинутою системою соціального захисту саме безробіття свідчить про відсутність продуктивної зайнятості. На наш погляд, розробники методики не врахували природний рівень безробіття, наявність якого є неодмінною умовою функціонування ринкової економіки.

До показників, що розкривають продуктивну зайнятість, автори методології відносять:

- 1) темп зростання продуктивності праці (ВВП на одного зайнятого);
- 2) питому вагу зайнятих у загальній чисельності населення;
- 3) питому вагу зайнятого населення, яке живе за межею бідності;
- 4) питому вагу самозайнятих і працівників сімейних підприємств у загальній чисельності зайнятих (уразливий рівень зайнятості) [3, с. 1—2].

Основними перевагами відібраних показників є простота в підрахунку, можливість міжнародного зіставлення, а відповідно, і наявність цих показників чи даних для їх розрахунку в національних системах моніторингу. На основі означеної системи показників автори вивели формулу визначення продуктивної зайнятості [3, с. 14]:

$$\text{Продуктивна зайнятість} = \\ = \text{зайняті} - \text{працюючі бідні} - \text{дефіцит продуктивної зайнятості.}$$

$$\text{Дефіцит продуктивної зайнятості} = \\ = \text{робоча сила} - \text{безробітні} + \text{працюючі бідні.}$$

На нашу думку, об'єктивність, валідність визначення продуктивності зайнятості населення за використання означеної формули та системи показників є неповною, обмеженою, а результати оцінки неадекватно відображають досліджуване явище. Необ'єктивність чітко простежується в тому, що, по-перше, бідність працюючих може бути пов'язана з причинами, що знаходяться за межами сфери зайнятості, по-друге, тотальне працевлаштування безробітних є показником повної зайнятості, але аж ніяк не свідчить про наявність продуктивних засад зайнятості, по-третє, такий підхід йде в розріз з працевзберігаючим характером продуктивної зайнятості.

Ми згодні з тим, що оцінка такої складної економічної категорії, як продуктивна зайнятість, вимагає використання комплексу показників. На нашу думку, доре-

чно до системи показників статистичного аналізу продуктивної зайнятості населення включити: ВВП у розрахунку на одного зайнятого (відпрацьовану людину-годину); трудомісткість (затрати часу на виробництво ВВП); темпи зростання продуктивності зайнятості; продуктивність зайнятості в регіональному та галузевому розрізах. Перевагою застосування таких показників є простота в обрахунку та можливість отримати точні кількісні дані про внесок зайнятого населення в розвиток економіки країни.

Висновки. Отже, запропоновані методичні підходи до оцінки продуктивної зайнятості населення охоплюють усі важливі аспекти продуктивності, враховують існуючі взаємозв'язки та взаємозалежності, чим визначають переваги цього підходу, а наявність статистичних даних і можливість їх обробітку сприяє його практичному використанню. Встановлено, що продуктивна зайнятість — це комплексна економічна категорія, а тому її оцінювання доречно здійснювати з використанням інтегральних показників, які враховують економічну і соціальну динаміку. Запропонована методика оцінки продуктивної зайнятості, на відміну від наявних, включає три групи індикаторів: індикатори витратного аспекту зайнятості, які дають змогу оцінити витрати, пов'язані з виробництвом товарів та наданням послуг, економію живої та уречевленої праці; індикатори результативності зайнятості, які характеризують зайнятість через кінцеві результати економічної діяльності, насамперед отриманий прибуток; індикатори рівня задоволення споживчих потреб. Але нагальною залишається потреба в подальшій розробці теоретико-методологічних засад і практичних рекомендацій щодо формування стратегії продуктивної зайнятості, яка шляхом ефективного використання людського та фізичного капіталів змогла б забезпечити кардинальне піднесення життєвого рівня населення та позитивну динаміку суспільного розвитку.

Література

1. Амосов О.Ю. Формування продуктивної зайнятості сільського населення шляхом розвитку підприємництва та інтеграції його в міжнародний ринок : дис. ... доктора екон. наук: 08.09.02 / Амосов Олег Юрійович. — К., 1997. — 437 с.
2. Дяконенко О.І. Забезпечення продуктивної зайнятості населення в умовах структурної трансформації економіки : дис. ... канд екон. наук: 08.00.07 / Дяконенко Оксана Іванівна. — К., 2013. — 226 с.
3. Understanding deficits of productive employment and setting targets: a methodological guide / International Labour Office, Employment Sector. — Geneva: ILO, 2012. — 64 p.

Стаття надійшла до редакції 17.07.2014 р.

УДК 330.322:331.5

Ткач С.М.,

М.Н.С.,

відділ розвитку виробничої сфери регіону та інвестицій,
Інститут регіональних досліджень НАН України

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА РИЗИКИ ІНВЕСТУВАННЯ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ РЕГІОНУ

Здійснено оцінювання людського потенціалу Львівської області. Встановлено проблеми та тенденції інвестування людського капіталу в регіоні. На основі зарубіжного досвіду запропоновано шляхи покращення інвестування у людський капітал регіону.

Осуществлено оценивание человеческого потенциала Львовской области. Установлены проблемы и тенденции инвестирования человеческого капитала в регионе. На основе зарубежного опыта предложены пути улучшения инвестирования в человеческий капитал региона.